التوافق بين المسار التدريبي والمسار المهني

(دراسة حالة مؤسسة الجزائر للاتصالات معسكر)

لـــــعـــلـــــى نـــــوريــــــة

جامعة معسكر n_laala@yahoo.fr

الملخص:

إن التحول إلى عصر المعلومات كشف عن متغيرات اقتصادية هامة مست مختلف المستويات خاصة تلك المتعلقة بالعنصر البشري الذي زادت أهميته وأصبح يمثل موردا اقتصاديا هاما للمؤسسة، فهو أساس القدرة التنافسية التي تسعى المؤسسة لاكتسابها عن طريق رأس المال الفكري ، وقد شهدت نظم التدريب المهني تحوّلات موازية واكبت بدورها التغيرات السريعة التي ما فتئت تطرأ على نظم الإنتاج بالمؤسسات خاصة ببروز أنماط إنتاجية جديدة وأنشطة غير مألوفة وأساليب تصرف وتنظيم مستحدثة.

فظاهرة التفاوت في الوضعيات الفردية الداخلية على مستوى التكوين، تطرح معنى المسار المهني (Trajectoire professionnel) من خلال فاعلية وأثر اعتبار مجموع الأحداث المهنية في تحديد مسار الفرد على أساس تغيير الحركة في سوق العمل (Anderson et Davidson 1930)، وفي هذا السياق أصبحت الموارد البشرية عنصر تميّز أساسي بين الاقتصاديات وبين المؤسسات باعتبارها حاملا للجودة والبحث والتطوير ، فكان تأهيل رأس المال البشري ورفع أدائه في مختلف المجالات هو المدخل الأساسي لرفع التحديات وكسب الرهانات وذلك بما يقتضيه من مقومات المنافسة ، مما حمل المؤسسات كل حسب نسقها إلى صياغة خطط وبرامج لخلق علاقة توافقية بين المسار المهني والمسار التدريبي للفرد، الأمر الذي حاولنا تتبعه من خلال دراسة حالة مؤسسة الجزائر للاتصالات.

الكلمات المفتاحية: المنظمة، الميزة التنافسية، المسار التدريبي، المسار المهني، التوافق، اتصالات الجزائر

مقدمة:

شهد التكوين في عدد من البلدان منذ أواخر ثمانينات القرن المنقضي حركة إصلاحية عميقة واكبت التحولات الاقتصادية الكبرى للاقتصاد العالمي، وقد برز جليا في ظل هذه المتغيرات مدى خطورة الدور الذي تلعبه الموارد البشرية في إكساب المؤسسات القدرة التنافسية اللازمة و في تأمين أوفر حظوظ الاندماج للأفراد وتحسين مستويات معيشتهم. ومنذ ذلك الوقت حتى يومنا هذا وفوهة التفاوت بين مؤسسات التعليم والتكوين, ومتطلبات سوق العمل قائمة, الأمر الذي أنتج تساؤلات عدة هدفها النهائي البحث عن طرق للتوافق بين التكوين والشغل, فكان طرح معنى المسيرة المهنية والمسار التدريبي مع اعتبار التوافق بين المكتسبات لدى الأفراد وا لمهام الموكلة إليهم أساس في تجسيد العلاقة. لذلك ارتأينا أن تكون إشكالية ورقتنا البحثية هذه كالآتي: ما تحديات التوافق بين المسار المهني والتدريبي؟ وكانت مؤسسة الجزائر للاتصالات لولاية معسكر المؤسسة محل الدراسة.

1 . المورد البشري، التكوين وسياسات التشغيل

1.1 المورد البشري:

إن محاولة الإلمام بمعرفة رأس المال البشري ليست بالحديثة, بل تمتد جذورها إلى أكثر من مائتي (200) سنة، فالاقتصادي آدم سميث (1776) قد اعترف بأهمية الكفاءة البشرية (Compétences Humains) كأحد العوامل المحددة للثروة الفردية أو القومية، وقد أصبح هذا المعنى جليا في سنوات الستينات من خلال أعمال مجموعة من الاقتصاديين منهم(Schutz 1961, Becker 1964, Kiker 1966).

مع تطور وزيادة درجة الاهتمام برأس المال البشري، تطورت تعاريفه حيث أنه اعتبر في البداية على أنه مجموع الاستثمارات في نشاطات مختلفة كالتعليم، الصحة، التكوين، الهجرة..... والتي تحمل على تحسين إنتاجية الفرد في سوق العمل.

أما الاقتصاديين (Lacey et Flamholtz) فقد قدما تعريفا آخر لرأس المال البشري على أنه ثلاث مكونات أساسية ومحورية تتمثل في المعرفة، الكفاءة و الخبرات (Savoir, Compétence et expérience).

كما عرف Ruggeri et Yu (2000) رأس المال البشري على أنه صيرورة ديناميكية تمثل وجهات مختلفة (Nombreuses facettes) وقد اقترحا أربعة أبعاد لذلك:

- ✓ كمون Potentiel
- ✓ اكتساب Acquisition
- ✓ استيداع Disponibilité
- ✓ فعالية Efficacité

فتتشابك المصطلحات والمعاني بين القدرة، المعرفة، المهارة، الكفاءة، وحتى الأهلية، يدعوا الباحث إلى التمعن والتمكن من تعريف هذه المعاني، فالقدرة هي قوة الإنسان واستطاعته للقيام بعمل ما، إذا ما توافرت له الظروف الملائمة واللازمة، ويصل إليها الإنسان عن طريق التدريب*

2.1 التكوين

ينصرف مفهوم التكوين إلى كونه الوسيلة التي من خلالها يتم اكتساب الأفراد والعاملين المعارف والأفكار الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام وسائل جديدة لأسلوب فعال أو استخدام نفس الوسائل بطرق أكثر كفاءة مما يؤدي إلى تغيير سلوك واتجاهات الأفراد أو الأشياء والمواقف بطريقة جديدة.[1]

* التدريب وسيلة لتنمية قدرات الفرد على الأداء وإنجاز المهام وإدراك المسؤولية في الانتماء، ويوصف التدريب على أنه النظام المتبع في دراسة فن من الفنون أو مهنة من المهن، أو دراسة أعمال أي وظيفة، فهو التطور المستمر للمعلومات، الخبرات والتصرفات التي تقع بين مختلف طبقات العاملين وتساعد على تقدمهم.

فللتكوين عملية تعلم لمعارف وطرق وسلوكيات جديدة تؤدي إلى تغييرات في قابلية الأفراد لأداء أعمالهم ولذلك فإن فهم مبادئ التعلم والأخذ بها تعد من الأمور الأساسية والمهمة في بناء الخبرات التدريبية الفاعلة، فالتكوين عملية تعليم مستمر وهذا يؤكد أن عملية التطور تفرض على الفرد أن يكون مطلعا على كل جديد مدركا لأسرار مهنته وما يطرأ عليها من تغيير.

وكنتيجة فالتكوين وسيلة لإعداد الكفاءات، تتزاوج فيها المعارف، المهارات والسلوكيات، بحيث تكون هذه الكفاءات مؤهلة للعمل الناجح والقابلة للتوظيف الفوري في الوسط المهني، فالتكوين يهدف إلى إحداث تغيير على مستوى الفرد المتكون بتنمية معارفه أولا، وامتلاكه المهارات، ورفع مستواه ثانيا، وتعديل سلوكه أخيرا. بهذا يستجيب الفرد المتكون للمتطلبات المهنية، مع إعادة استثماره للمعارف و المهارات المكتسبة، وممارسة الدور* المهني بتوظيف هذه الأخيرة خدمة لأهداف مهنية.[2]

وعموما يجب إكساب الفرد القناعة بأن التكوين أصبح مطلبا حيويا تفرضه ظروف العصر لزيادة العائد من رأس المال البشري الذي يتم عن طريق استثمار طاقات الأفراد الإنتاجية لتحقيق أقصى إنتاج ممكن عن طريق التكوين.[3]

3.1 سياسات التشغيل

يقوم البشر بإدارة الحياة الاقتصادية في المجتمع. وللقيام بهذا فإنه لابد من توفر شروط عديدة تتعلق بالمهارة والمعرفة المكتسبة من التعليم والتكوين بكل أنواعه وأشكاله، بغية الوصول إلى رضى عن الأداء من خلال تحقيق الأهداف المسطرة، من خلال إدارة كفء وفعالة، فمجموع سياسات التشغيل التي ينتهجها أصحاب القرار تؤثر على عرض

---

* الدور هو تنفيذ مجموع القواعد المحيطة بموقع معين، والموقع مرادف للمركز أو المكانة وحسب لينتون هي مجموع الحقوق والالتزامات ، أما الدور فهو الجانب السلوكي لتنفيذ هذه الواجبات، فبمجرد وضعها تحت قيد التنفيذ ننتقل من المركز إلى الدو ر، أما المنصب فهو مجموع الوظائف والمهام الرسمية المحددة من قبل السلطات المختصة(تشريعية، تنفيذية أو إدارية) والتي تحدد خصائصها، حدودها ومسؤوليتها، بمن يعلوها أو يدنوها من مناصب أخرى كما تحدد الصفات والمؤهلات التي ينبغي توافرها في شاغلها. إذن فالدور يعبر عن ممارسات سلوكية تعكس مستلزمات وشروط خاصة به، مصاغة ومفروضة، وبهذا يتكون من مجموع القواعد التي يخضع لها عمل الأفراد الذين يشغلون موقعا أ و وظيفة، فهو مجموع التصرفات التي يجب على صاحب المنصب القيام بها والتي يفرضها مركزه.

وطلب العمالة، وكذا دور المسار المهني في ذلك. وبالتالي التأثير على مستوى توازن سوق العمل، المكان الذي يؤثر ويتأثر بمستوى الأداء الاقتصادي، وما يميز هذا السوق ديناميكيته وعدم ثباته وتعقد وتشعب القرارات التي تأخذ فيه (سياسات التشغيل). و من هنا يأتي تحدي فعالية هذه السياسات، فالمشكل القائم هو أسس ومبادئ وكذا أهداف هذه الأخيرة، التي تتدحرج بين السلب والإيجاب.[4]

أما سياسات التشغيل الفعالة، فهي تلك التي تدرس الظاهرة وجذورها في إطار البيئة المحلية والدولية المتغيرة، مع استعمال الوسائل والأدوات الاقتصادية، الاجتماعية، التعليمية والتكوينية، تكون أهدافها على المدى البعيد من خلال تنشيط الطلب، التوافق بين التعليم، التكوين، التدريب والشغل بوجود وتوفير قاعدة بيانات ومعلومات عن سوق العمل، فسياسات التشغيل تعتمد على عدة متغيرات مختلفة منها الاقتصادية والاجتماعية والسياسة والثقافية. [5]

وتتبع انتقال وضعية الأفراد من حالة إلى أخرى تدفقات ضخمة من المعلومات والبيانات التي هي في تغير مستمر، كما يستند إليها متخذو القرار في تقييم قراراتهم للتأثير على المجتمع. فبطبيعة الحال لا يمكن تفهم مدى عمق التأثير وكيفية التأثر والتأثير. لهذا فإن المعلومات الخاصة بسوق العمل لا تصف فقط وضعية الأفراد في السوق أو اتجاهها وإنما تسمح بأخذ القرارات سواء على المستوى الفردي للباحث عن الشغل، أو على المستوى القطاعي والاقتصادي لكي يتسنى لآخذ القرار والباحث تفهّم معضلات سوق العمل، إضافة إلى تشجيع القطاع الخاص.[6]

2. المسيرة المهنية في تحليل سوق العمل ونموذج التوافق.

1.2 نظرة تاريخية للمسيرة المهنية

إن تسليط الضوء على ظاهرة التفاوت في الوضعيات الفردية الداخلية على مستوى التكوين، تطرح معنى المسيرة المهنية (Trajectoire professionnel) من خلال فاعلية وأثر اعتبار مجموع الأحداث المهنية في تحديد مسيرة الفرد على أساس تغيير الحركة في سوق العمل[7].

فتحليل المسار المهني قد أخذ الوقت الكثير، حيث تم تطويره بالولايات المتحدة الأمريكية من قبل علماء الاجتماع (Sociologies)، لكن دون استثناء لدور الاقتصاديين في ذلك، فقد ارتكزت في بداية الأمر على الحركية المهنية، وحتى الجغرافية منها والاجتماعية.[8]

فالبحث في الحركة المهنية كانت بأمريكا الشمالية في بداية سنوات 1930 على يد الاقتصادي Anderson et Davidson فالتنقل المهني على مختلف أنواع الشغل مع الاهتمام المرتكز على تأسيس المجموعات المهنية، مثل أعمال Hall (1949) الخاصة بترتيب مهن التطبيب، وقد صاحب ذلك أبحاث Forme et Miller (1949) والتي منحت رؤية أكثر وضوح للمسار المهني من خلال تجربته، والتي درست 276 مسلك مهني (Cheminements professionnels) من خلال ترتيب هذا الأخير أولا على أساس المجموعة المهنية الوافدة، فقاما بتقسيم المسار إلى ثلاث مراحل[9]:

- ✓ فترة العمل الأولي (Période de travail initiale): ويشمل الأشغال حتى نهاية الدروس.
- ✓ فترة التجربة (Période d'essai) : وتشمل الشغل المؤقت، غير المهيأ لشغله طول الحياة.

- ✓ الفترة الثابتة (Période stable): ويشمل الشغل الثابت والموافق.

إضافة إلى هذا التقييم قاما الاقتصاديان بحساب مؤشر الحماية (Indice de sécurité) والذي عرفاه على أنه حاصل قسمة الفترة الثابتة على مجموع الفترة الأولية والتجريبية، الأمر الذي يسمح بالترتيب بين مختلف المجموعات، وفي الأخير قاما بتحليل المخططات النمطية (Schémas Types) والتي مثلت على أساس مسار العمال مع خلق علاقة بين تعليم الأب، مهنته، تعليم الفرد ومدة بقائه في كل مرحلة من المراحل الثلاثة التي ذكرت سابقا مع استخلاصهم للنتائج التالية:

- ✓ الحماية المهنية مقتصرة على العمال المؤهلين.
- ✓ استعداد الأفراد في البقاء في المجموعة المهنية الأولى التي انتموا إليها.
- ✓ وجود علاقة قائمة بين الأساس الاجتماعي (L'origine sociale) والدرب المهني (Cheminement professionnel).[10]

كما كانت في نفس السياق، أبحاث Lipset et Bendix (1952) والتي منحت تقدم أكثر للموضوع من خلال طريقة معالجته آخذين عددا من الدروب المهنية الفردية (935) مما سمح بهيكلة الحركية حيث قاما بطرح ثلاث أنواع من الحركة أو التنقل:

- ✓ تغييرات الشغل (Les changements d’emplois)
- ✓ تغييرات المهن (Les changements de profession)
- ✓ التنقل الجغرافي (Les mobilités géographiques)[11]

وقد استعملا مؤشرات في تحديد هذه الأنواع وذلك بقسمة عدد التغييرات في كل نوع على عدد سنوات النشاط المهني مع ترتيبها في ثلاث خانات، حركية ضعيفة، حركية متوسطة، حركية كبيرة.

ولكن بعد سنوات الستينات (1960)، كان البحث أكثر تحليلا للحركية المهنية والاجتماعية، على أساس نموذج مبني على حساب الصلات والروابط بين المتغيرات المستمرة، ومن بين هذه الأبحاث عمل Blau et Duncan (1967) والتي تعتبر اليوم مرجع في خلق العلاقة بين الأصل الاجتماعي، تعليم الفرد، الشغل والأجر في آن واحد، فلكل شغل مستوى تعليم وحتى مستوى الدخل المرتبط به.

2.2 المسيرة المهنية و توافق الشغل والتكوين

إن إنشاء المسار المهني لإيضاح علاقة التكوين والشغل، هي البحث عن المكانيزمات والتي تعتبر الأساس ولا سيما الأثر الخاص بعرض وطلب العمل [12]، فلو حاولنا تفحص الأعمال التي أخذت هذا التساؤل محورا لتحليلاتها سنجد النظرة النيوكلاسيكية التي منحت امتياز لدور عرض العمل والمقاربة البنيوية (التركيبية) المعتمدة على دور طلب العمل.

فمن خلال المناظرين النيوكلاسيك، فإن الاستثمار في رأس المال البشري هو الذي يعمل على خلق بنية المسار المهني، من خلال المقاربة الموافقة، فحسب Mincer (1974) . فإستراتيجية الاستثمار مهمة جدا لأنها عامل مهم على الاستدلال على ربحية العمر (السن) والخبرة، ولكن مقاربات أخرى أولت أهمية أكبر لتحليل الحركية مثل Borjas (1981) والذي قدم علاقة بين الاستثمار الأولي والحركية، ولتحقيق ذلك وضع فرضية توقع الشخص لتغييره الشغل، مما يدفعه إلى الاستثمار أكثر في تكوينه، ولكن مع توازي هذا التكوين مع تخصص للشغل المزاول.

حيث أنه كلما كان استثمار الفرد أقل كلما كان تضاعف ثماره أقل في الأشغال التي تعتبر عابرة، فمن خلال تحليله يؤكد على أن التقاضي دالة للإنتاجية الحدية، وكذا دالة الاستثمار في رأس المال البشري [13]. Borjas استخلص نتيجتين أولهما أنه كلما طالت مدة الشغل فإن مساهمتها في نسبة نمو الدخل تكون أكبر، أما النتيجة الثانية فالمعطيات قد أيدت فرضية أن الأشخاص الذين يتحركون بحثا عن شغل أفضل يرسخون وقت أقل للاستثمار في تكوينهم.

أيضا فرضية رأس المال البشري أعطت تفسيرا ضعيفا لأجور الأفراد الحركيين بالنسبة لأولئك الدائمين أو الثابتين في الشغل، و الأكثر ترجيح بالنسبة للنتائج النظرية وجود تناغم بين العديد من التفسيرات، مثلا كمدى استعداد نظرية رأس المال البشري لتمركز الفرد في عالم غير منظم أو أن تكون قدراته في اتجاه واحد نحو وضعيته، أيضا مدى قبوله لفكرة أن الأشغال غير دائمة بطريقة خارجة عن الفرد.

فالعديد من الأبحاث درست من جهة أخرى البطالة بالنسبة للمبتدئين من فرضيات نظيرة، كحالة (1983) Becker et Hills واللذان اعتبرا أن معلومات الشباب حول سوق العمل تعتبر قليلة جدا، فالبطالة يمكن اعتبارها استثمارا لتحسين البحث عن الشغل أيضا مثمرة، ولكن أيضا صحة أن البطالة تقلل من فرص التكوين في المؤسسة، لكنها تفتح فرص الاستفادة من التكوين العمومي.

ولكن باحثين آخرين قاموا بوضع فرضية هيكلة وبناء سوق العمل، فقاموا بوضع رؤية حول كيفية إدراج حتى ولو كان ذلك مجرد توقعات على أساس المسار المهني، Andrisani (1973) قام باستعمال ذلك لاختبار تقسيم سوق العمل إلى قسمين مغلقين مع تعريف أولويات كل من الأسواق الأولوية والثانوية. إضافة إلى دراسة الحركة بين السوقين ومتغيرات رأس المال البشري، فالحالات وكذا البيئات التي تهيء هذه الحركة، فهذه الأسواق تبنى على تفرع المهن و القطاعات القائمة على الأجور المدفوعة بالتعداد،

Andrisani استنتج أن الحركية الضمنية داخل الجزء الواحد (Intra segments) أقوى من الحركية الخارجية (Inter segments) وهذا ما يؤكد كينونة (وجود) الأجزاء واختلاف قدراتها.[14]

كما أن إمكانية الحركية المهنية في المستقبل تخفض من أسباب التمييز في سيرورات الترقية وحتى التنمية الخاصة بمحددات السلوك "السمات" وهذا ما جاء به Birnbaum (1975) حيث قام بترتيب الأشغال في مجموعات من خلال مستوى قدرات الاكتساب لكل فرد، وقد اعتبر في نتيجته وجود متغيرات نوعية غير قابلة للقياس تخص نظرية رأس المال البشري، وتعتبر كمحددات للموارد البشرية، وهنا كان التأكيد على اختلاف بنية الشغل من منصب عمل إلى آخر. كما قام هذا الاقتصادي باختبار مدى مناسبة الشغل بالنسبة للأفراد المبتدئين وقد منحه هذا الاختبار نتيجة سلبية، ولكنه اعتبر الشغل الأول بمثابة مكمل لمكتسبات الفرد ليكون مهنيا وكفؤا أكثر[15].

فالنظرية الاقتصادية قدمت مخطط تفسيري لبناء العلاقة بين التكوين والشغل مع وجود مرجعية للمنافسة بغية الحصول على الشغل مع وجود ترتيب للأفراد على أساس أن التكوين مؤشر للمعارف المكتسبة، المعلومات المأخوذة وحتى الصفات الواجب توفرها للإدراج في مجمعات العمل. ولكن هذه النظريات تبقى في أحيان أخرى عاجزة عن تفسير مختلف التداخلات على مستوى التكوين، بالرغم من أن هذه الاختلافات مهمة جدا بين الأفراد، فهي بمثابة ظواهر عرض والتي يجب أن تكون هدف مراقب من قبل الأفراد أو النظام.[16]

3.2 التوافق بين التكوين والشغل

إن التوافق أو الانسجام بين التكوين والشغل ليس بالأمر وارد طبيعيا، بل هو عبارة عن بناء وتحاك بين مختلف ممثلي المؤسسات، والتي نذكر من أهمها الدولة، الشركاء الاجتماعيون و الجماعات المحلية والإقليمية ومختلف المؤسسات التي تحتاج إلى العمالة، والنهاية ليست فقط إعداد أفراد مهنيين للشغل، بل إعداد الفرد المنتج والمواطن.

إن التوافق نوعان كمي ونوعي، فللتوافق الكمي تكوين للحجم الكافي من اليد العاملة من خلال تحقيق التوازن بين الأفراد المكونين، والمناصب الشاغرة، أما التوافق النوعي فهو على الأقل قدرة الفرد على تنفيذ المهام المكونة للشغل الموكل إليه للحصول على نتائج مرضية، معتمدة على مدى صقله وتوجيهه لقدراته وإمكانياته من خلال تكوينه. 17

فالتوافق النوعي من منظور التخصص المهني، يقتضي فهم وإدراك البناء والتركيبة في مجال الشغل، فالمستخدمون يقومون بتحديد المهام المسؤوليات المكونة للشغل، أما المكونون فيعملون على تلقين ومنح المعارف اللازمة التي تؤهل الفرد وتجعله كفآ للإنجاز بنجاح، والمشكل المطروح هنا هو وجود مجموع المفاضلات والتمييز وكذا الاختلافات بين مختلف مناصب الشغل الموجودة، الأمر الذي يدعو إلى ضرورة وجود هذا التباين والاختلاف بين الاختصاصات أيضا، وبالتالي الكفاءات.

من خلال ما طرح يمكن القول أن التوافق النوعي هدف بحد ذاته، فالقطاع الإنتاجي يتطلب التكوين الموافق، فبالنهاية يجب تكوين كفاءات مناسبة.

لا يمكن اعتبار هذا إلا المفهوم الضيق جدا لمعنى التوافق النوعي، فهذا في مبدئه متناغم مع لعبة التأثير المتبادلة والأكثر ارتباطا بين التكوين والشغل، بين الشغل وإمكانيات عرض التكوين المتلقى أو المكتسب من قبل الأفراد......... وغيرها.

إذن فالتوافق النوعي يوضع على أساس فكرة المميزات المقارنة المتبادلة (Avantage comparatif réciproque) الخاصة بالفرد المكون والمستخدم، فهذا النوع من التوافق زيادة على اعتباره هدف فهو نتاج وتفرع عن التوافق الكمي، فقدرة المتكون على استعمال تكوينه، وقدرة المستخدم على إيجاد فرد ملائم لمنصب الشغل الشاغر في مؤسسته، نحصل على التوافق.

وعليه فإن التوافق بين التكوين والشغل بداية هي تنبؤ خاص باحتمالات إقامة علاقة بين الشغل الحقيقي بعقد عمل، فالشغل المقترح يمثل عرض للعمل، مما يخلق طلب عليه أي مترشحين، فالتنبؤ هنا يكون من خلال اختيار أحسن مترشح من ضمن مجموعة تحمل شهادات مناسبة وملائمة. فالتنبؤ يكون أكثر تحديدا و ملاءمة إذا ارتكز على ثلاث نقاط:

- ✓ إذا عني التنبؤ بالمبتدئين في مختلف تخصصات التكوين (Elle concerne les débutants ayant des formations différentes).
- ✓ يكون مرتبط بفكرة أن الخبرة محسن ويثري كفاءة الفرد (Elle s'accorde avec l'idée que l'expérience améliore les compétences d'un individu).
- ✓ عدم الاستثناء أن الكفاءة والأهلية يمكن الحصول عليها من التكوين الأولي باعتبار إمكانية كسبها من خلال التطبيق أو الجانب العملي.[18]

3. التوافق بين الشغل والتكوين دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر معسكر

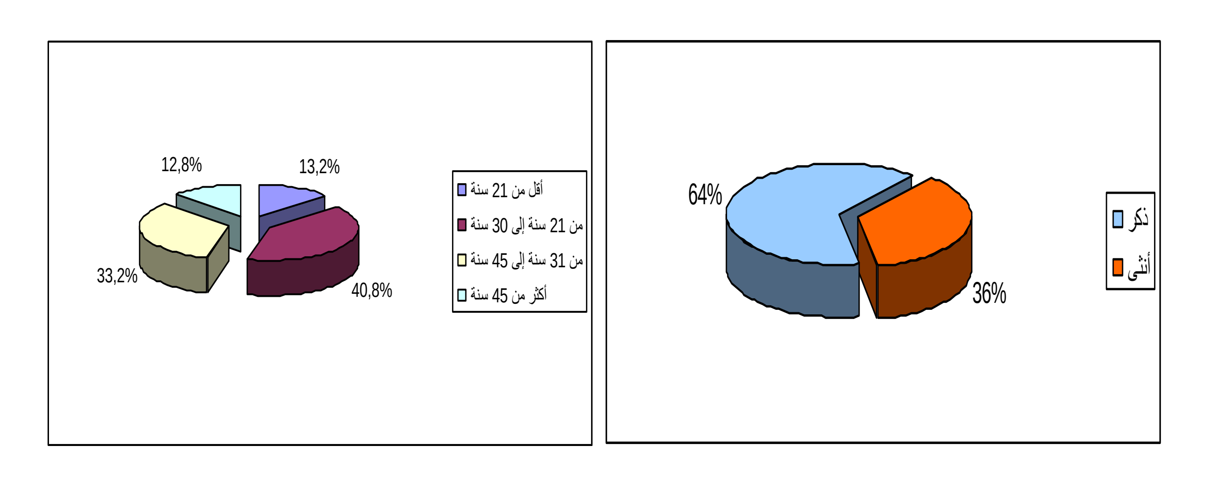
إن تسارع التغيرات في مختلف جوانب حياة المجتمعات السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية و الثقافية الذي أفرزته الثورات العلمية، التكنولوجية والمعلوماتية المتلاحقة في مجال العلم والتكنولوجيا وتطبيقاتهما على ميادين الإنتاج بين أن مصادر الإنتاجية العالية في الاقتصاد الحديث تعتمد بشكل متزايد على المعرفة والمعلومات الأمر الذي ينتج بالصقل الجيد للقدرات والمهارات التي تستطيع التكيف مع المواقف والمستجدات جميعها.

1.3 خصائص العينة المدروسة

تقديم العينة المدروسة:

من خلال دراستنا التطبيقية لموضوع المسار المهني والتوافق بين التكوين والشغل على مستوى مؤسسة اتصالات الجزائر لولاية معسكر، قمنا بتوزيع 136 استمارة توزيعا مباشرا على الأفراد باستعمال طريقة العينة النظامية (Echantillon systématique) المندرجة ضمن العينات أللاحتمالية (Echantillons non probabilistes) قمنا باسترجاع جميع الاستمارات الموزعة، وتحليل المعطيات التي تتضمنها باستعمال برنامج Modalisa 4.1. حيث أن العينة المدروسة كانت نسبة الذكور منها تمثل 64%، أما الفئة العمرية فكانت تمثل نسبة 40,8% للفئة التي تتراوح بين 21 و 30 سنة ونسبة 33,2% لما بين 31 و 45 سنة **(مخطط رقم 01)**.

مخطط رقم 01: جنس العينة المدروسة[19] ***مخطط رقم 02: سن العينة المدروسة***



إن طريقة الحصول على الشغل تعتمد على العلاقات الشخصية والتي كانت نسبتها 46,30% وبالتالي لم يعد هناك فرص للعمل بل حظوظ لإيجاد الشغل، أما المسابقات والتدريبات فكانت نسبة 21,5% . بالنسبة لوسائل الإعلام والاتصال فنسبة 7,3% فقط كدليل على عدم توفر المعلومة على مستوى سوق العمل، بالنسبة لمكتب التوظيف فبلغت النسبة 2,2% فقط وذلك لغياب الدور الفعال لهذا المكتب. **(جدول 01)**

جدول رقم 01: طريقة الحصول على الشغل.

	العدد	النسبة
الإعلانات	10	7,30%
علاقات شخصية	63	46,30%
تدريب Stage	17	12,50%
مسابقة Concours	12	8,90%

[19] جميع المخططات والجداول يرجع مصدرها إلى برنامج Modalisa 4.1 الذي قمنا بإدخال ضمنه مختلف الإجابات المحصل عليها.

مكتب التشغيل	03	2,20%
أخرى	31	22,80%

إن الأفراد المكونين للعينة محل الدراسة تمتاز منهم نسبة 56,6% بالاستقرار على مستوى الشغل الذي يزاولونه حيث أنهم موظفون بعقود لفترات غير محددة، إضافة إلى الشغل المؤقت والذي بلغت نسبته 7,40%. **(جدول رقم 02)**

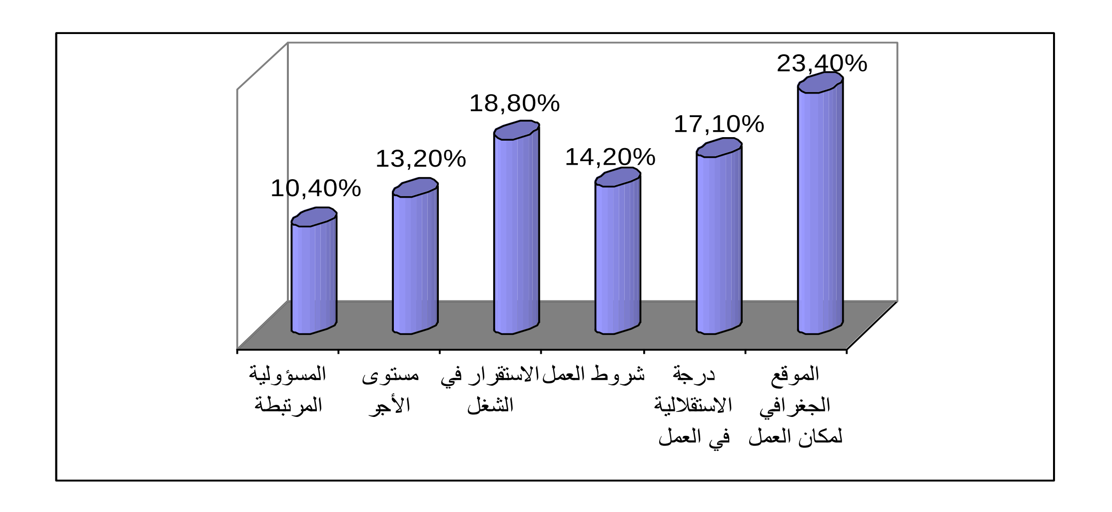
جدول رقم 02: طبيعة العقد.

	العدد	النسبة
عقد بفترة غير محددة	77	56,60%
عقد بفترة محددة	49	36%
شغل مؤقت	10	7,40%

2.3 عوامل الرضى وتافق الشغل بالتكوين:

إن الذين قدموا إجابات عن عدم الرضى عن المسؤولية المرتبطة، يشغلون منصب إطار، مهندس، فئة أ من الوظيفة العمومية أي نسبة 10,40% وبالتالي يعني عدم الرضى عن مجموع المهام المرتبطة بمنصب العمل المزاول، أما بالنسبة لدرجة الاستقلالية فنسبة 17,10% ، أما نسبة عدم الرضى عن الموقع الجغرافي فكانت النسبة الأعلى.

مخطط رقم 04: عوامل الرضى في الشغل



توافق الشغل مع التكوين

إن نسبة التقني، الفني والفئة ب من الوظيفة العمومية مثلت أكثر من نصف الفئة المهنية المدروسة (53,5%) ونسبة 27,1% مستخدم والفئة ج من الوظيفة العمومية، أما الإطار، المهندس والفئة أ من الفئة العمومية أ فسجلت نسبة 10,4% ، حيث أن:

- ✓ التوافق بين الشغل والتكوين كان في فئة الإطار، المهندس والفئة أ من الوظيفة العمومية حيث سجلت 0,1% لاحتياج هذه الفئة إلى تكوين إضافي.
- ✓ التوافق بين الشغل والتكوين من فئة التقني، الفني والفئة ب من الوظيفة العمومية سجلت أكثر من 3/1 الفئة (16.7%)، أما حوالي 3/2 الباقية (36,80%) فتحتاج إلى تكوين إضافي، أي عدم قدرة الأفراد على مزاولة جميع المهام الموكلة إليهم بالمكتسبات المعرفية المتحصل عليها.
- ✓ أما فئة المستخدم والفئة ج من الوظيفة العمومية فكان احتياجها إلى التكوين الإضافي لمزاولة المهام الموكلة إليهم بنسبة 20,2% أما نسبة التوافق فقد قدرت بـــ 6,7% أما الفئات الأخرى فقد سجلت إما التوافق أو عدم احتياج الشغل إلى تكوين أصلا.

جدول رقم 03: الفئات المهنية ونسبة التوافق فيها

	إطار، مهندس، فئة أ	تقني، فني ،فئة ب	مستخدم، فئة ج	عامل	أخرى	المجموع
الشغل مرتبط بالتكوين	10,30% (14)	16,70% (22)	6,70% (09)	0,10% (01)	3,70% (05)	%37,7 (51)
لا يحتاج الشغل إلى شهادة	0% (00)	0% (00)	0,20% (01)	1,70% (02)	3,20% (04)	%5,1 (07)
يحتاج الشغل إلى تكوين إضافي	0,10% (01)	36,80% (48)	20,20% (26)	0,10% (01)	0,20% (02)	%57,4 (78)
المجموع	%10,40 (15)	%53,5 (70)	%27,1 (36)	%1,90 (04)	%7,10 (11)	%100 136

أما البحث عن شغل آخر من قبل الأفراد كان بنسبة 32%, وذلك إما لإيجاد شغل متوافق مع تكوينهم وسجل ذلك نسبة 43,2% وكانت أعلى نسبة أو بهدف تحسين الأجر (36,4%) أما إيجاد شغل أكثر استقرارا فكانت نسبة ذلك 15,90%. ولكن القرب الجغرافي لم يـــــــكن له أهمية بالنسبة للمستجوبين.

خاتمة:

فالتوافق صيرورة ديناميكية معقدة، مركبة جزئيا بميكانيزمات السوق(رأس المال البشري، الأجور، الأسعار.....) وإرادة الفاعلين فيما يخص سياسات التكوين والشغل، ولكن أيضا طبيعة عمل المؤسسات، الذي يجب أن يمتاز بالوضوح والشفافية، الأمر الذي يقود إلى معرفة سلوكها بالنسبة للشغل والتكوين، وأيضا وسطاء سوق العمل الذين يلعبون دور التنظيم بين العرض والطلب وكذا الأفراد في حد ذاتهم باعتبارهم فاعلين ضمن العلاقة.

ف تطوير المهارات كما ونوعا يقودنا إلى التوافق بنوعيه مما يرفع من نسب تشغيل الأفراد، وإدماجهم ضمن الحياة العملية، ويتم تجسيد ذلك من خلال إنتاج أنظمة الربط بين تخصصات التكوين، متطلبات الأفراد والمؤسسات، وبالتالي خلق العلاقة الصحيحة بين المسار المهني والتدريبي

الهوامش المرجعية

[1]مالكوم بيل، **التدريب الناجح**، ترجمة مركز التعريب والبرمجة، الدار العربية للعلوم، بيروت 1997، ص 13

[2] Jean Pierre Citeau, **Gestion des ressources humaines**, 4e édition, Edition Dalloz, Pris 2002, p 114-115.

[3]. عبد الرحمان الشقاوي: **التدريب الإداري للتنمية**, معهد الإدارة العامة, مصر1995 ص 09.

[4]. العناصر الرئيسية لبرنامج سياسات التشغيل, www.arab-api.org.

[5] Gille Ferréol et Philippe Dembel, **Economie du travail**, Armand Colin Editeur, Paris 1990, p 125

[6] Nicolas Portier, **Politiques de l'emploi**, www.adcf.asso.fr

[7] Jean P. Dutrisac, LA formation initiale: les enjeux pour le système professionnel, Colloque: La formation initiale en vue de l'exercice d'une profession: Approches et partenariats; Montréal, le 3 mai 2002, Conseil interprofessionnel du Québec.

[8] Jean Jacques Paul, **La relation formation emploi**, ed Economica 1989, p 103

[9] Bernard Gillet, **Améliorer la formation professionnelle par l'étude du travail**, Les éditions d'organisation Paris 1973, p 19-20.

[10] M. Bruyere, J.M. Espinasse et B. Fourcade, **Trajectoire professionnelles, compétences et construction de signal, Livre collectif: Des formations pour quels emplois**; ed la Découverte 2005 p 233.

[11] Jean Jacques Paul, **La relation formation emploi**, édition Economica 1989, p 109

[12] André. G, Christine. G, Frédéric. P, **Quel territoire pour construire la relation formation emploi**, Colloque "Les territoires de l'éducation et de la formation. Construire, coordonner**, évaluer l'action publique locale**", Aix-en-Provence, 26-27 mai 2005.p 02

[13] Eric Verdier, **La formation professionnelle des jeunes**: Colloque de l'association d'économie politique, Vers de nouveaux modes de régulation de la

formation professionnelle ? Evolution des politiques et des rôles des acteurs, Montréal 12 et 13 Novembre 1999 p 17

[14] Jean Jacques Paul, **La relation formation emploi**, édition Economica 1989, p 110

[15] Alain d'Iribarne, **Quelles stratégies pour les formateurs et les orienteurs dans une économie de la compétition et de la performance** ? Document de travail - L.E.S.T- CNRS, Paris 18-21 septembre 2001 p 07- 08

[16] Jean Jacques Paul, **La relation formation emploi**, édition Economica 1989, p 112

[17] Gérared Hirigoyen, **L'analyse des qualifications et les qualifications de l'emploi**, Edition CEREQ, 1983

[18] Jean Vincens, **L'adéquation formation emploi**, Livre collectif, des formation pour quels emploi?, la Découverte 2005, p 154.